

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

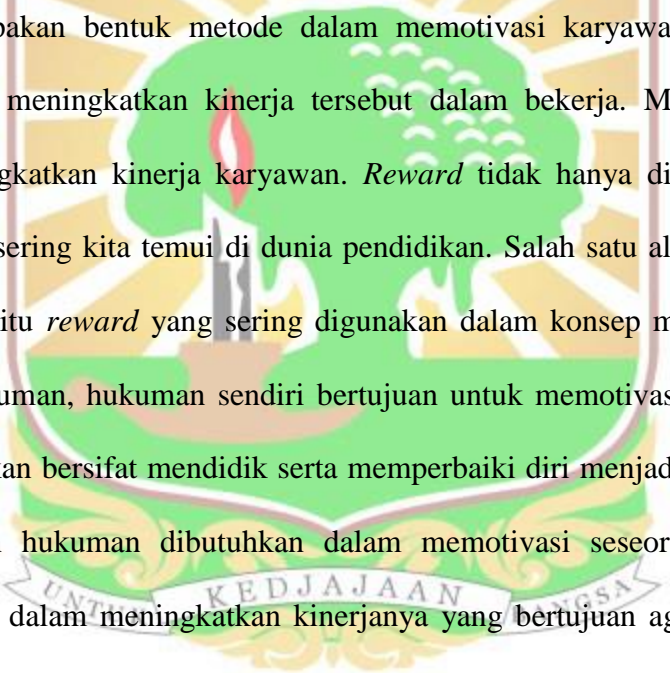
### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Disaat ini perkembangan dunia bisnis terus semakin meningkat yang mengakibatkan mendorong semakin tinggi pula tingkat suatu persaingan didalam bidang usaha, tiidak terkecuali dalam sektor keuangan dan jasa. Berjalanya perkembangan tersebut, masalah yang dialami oleh sebuah perusahaan semakin lengkap karena perusahaan akan dihadapi dengan lebih banyak lawannya (pesaing), namun sejumlah perusahaan harus dituntut untuk dapat mencapai hasil yang sesuai dengan target yang diharapkan melalui peningkatan kualitas dalam segi pelayanan sumber daya manusia (SDM). Kualitas pelayanan SDM yang maksimal terhadap konsumen sangat diperlukan dalam menjaga dan meningkatkan kualitas perusahaan. Mengingat pentingnya sumber daya manusia yang mencakup peran, pengelolaan, serta pendayagunaan karyawan diperlukan untuk memacu semangat kerja karyawan, perusahaan harus memenuhi beberapa kriteria melalui penerapan konsep dan teknik manajemen sumber daya manusia yang tepat, salah satunya melalui *reward* .

*Reward* sangat penting dalam memotivasi kinerja karyawan, karena melalui *reward* karyawan akan menjadi lebih bersemangat dengan tugas yang diberikan. *Reward* bertujuan untuk memacu karyawan agar meningkatkan kualitas kerja. *Reward* juga dinilai sangat penting bagi karyawan agar adanya perbedaan diantara kualitas diri.

PT. Pegadaian menerapkan sistem yang berorientasi pada target, sehingga setiap karyawan dituntut untuk aktif mencari nasabah sebanyak-banyaknya guna memenangkan pasar. Berdasarkan kondisi tersebut mendorong PT. Pegadaian melakukan pembenahan untuk memperbaiki segala kekurangan, baik dari sumber daya manusia, teknologi, dan pelayanannya.

Keberhasilan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi di PT. Pegadaian akan sangat tergantung dari kinerja para karyawannya. Dengan kinerja karyawan yang semakin baik dan meningkat, maka pelayanan yang mereka berikan pada nasabah akan semakin baik. Persaingan dalam bisnis semakin ketat, membuat perusahaan dituntut untuk dapat membangun suatu kebijakan untuk mengembangkan dan mempertahankan kinerja karyawan supaya tetap optimal salah satunya melalui *reward*. Tujuan penerapan *reward* tersebut adalah untuk mendorong karyawan bergerak aktif dan mendapatkan sebanyak - banyaknya nasabah untuk memenangkan pasar.



*Reward* merupakan bentuk metode dalam memotivasi karyawan agar berbuat suatu kebaikan serta dapat meningkatkan kinerja tersebut dalam bekerja. Metode tersebut sangat terkenal untuk meningkatkan kinerja karyawan. *Reward* tidak hanya digunakan dalam dunia kerja saja tetapi juga sering kita temui di dunia pendidikan. Salah satu alat dalam meningkatkan motivasi karyawan yaitu *reward* yang sering digunakan dalam konsep manajemen. Tak hanya *reward*, ada juga hukuman, hukuman sendiri bertujuan untuk memotivasi karyawan. Biasanya hukuman yang diberikan bersifat mendidik serta memperbaiki diri menjadi lebih baik lagi. Pada dasarnya *reward* dan hukuman dibutuhkan dalam memotivasi seseorang, termasuk dalam memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih baik, termasuk dalam memotivasi para pegawai dalam bekerja.

Motivasi kerja para karyawan merupakan dorongan seorang karyawan dalam bekerja di perusahaan. Adapun yang dapat dilakukan oleh seorang manajer dalam menggerakkan bawahan untuk mencapai tujuan yang pada akhirnya harus dapat memberikan motivasi kepada karyawan. Dukungan atas motivasi kerja para karyawan dapat terwujud apabila kebutuhan yang ada pada diri setiap karyawan dapat terpenuhi, sehingga dapat dikatakan bahwa tinggi rendahnya motivasi

kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh seberapa jauh pemenuhan kebutuhan dari beberapa karyawan. Pemenuhan kebutuhan karyawan adalah faktor yang penting untuk menciptakan dorongan atau motivasi terhadap karyawan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik yang pada akhirnya tujuan organisasi dapat tercapai.

Setiap pencapaian tujuan tentunya perusahaan menginginkan tanpa ada permasalahan dan kalaupun ada maka masalah tersebut harus bisa di minimalisasi. Memperoleh laba adalah salah satu tujuannya, *stakeholder* harus merasa sangat puas dalam segala pekerjaan, dan memenangkan persaingan. Dengan demikian, dalam mencapai itu semua ternyata tidak semudah yang dibayangkan karna adanya kendala-kendala yang muncul ketika melaksanakannya.

Sumber daya merupakan kumpulan dari beberapa faktor dalam organisasi, baik itu moral, suatu teknologi, keterampilan, ataupun sumber daya manusia,. Dari begitu banyaknya sumber faktor disebuah organisasi, faktor sumber daya manusia yaitu suatu peranan yang sangat penting. Jika sebuah perusahaan bisa ataupun mampu dalam mengelola serta mempersiapkan manajemen sumber daya manusia yang mereka miliki maka perusahaan tersebut dapat memperoleh semua keberhasilan. Oleh karena itu, demi memperoleh hasil kerja yang sangat diinginkan organisasi membutuhkan orang-orang ataupun karyawan-karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi dalam sebuah pekerjaannya karena pekerjaan yang terbaik adalah pekerjaan yang dikerjakan oleh orang-orang yang memiliki motivasi tinggi, berharap hasil pekerjaan yang ia kerjakan terselesaikan dengan sangat baik dan memiliki hasil yang sangat memuaskan.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan diatas pokok permasalahan yang harus dibahas adalah sebagai berikut:

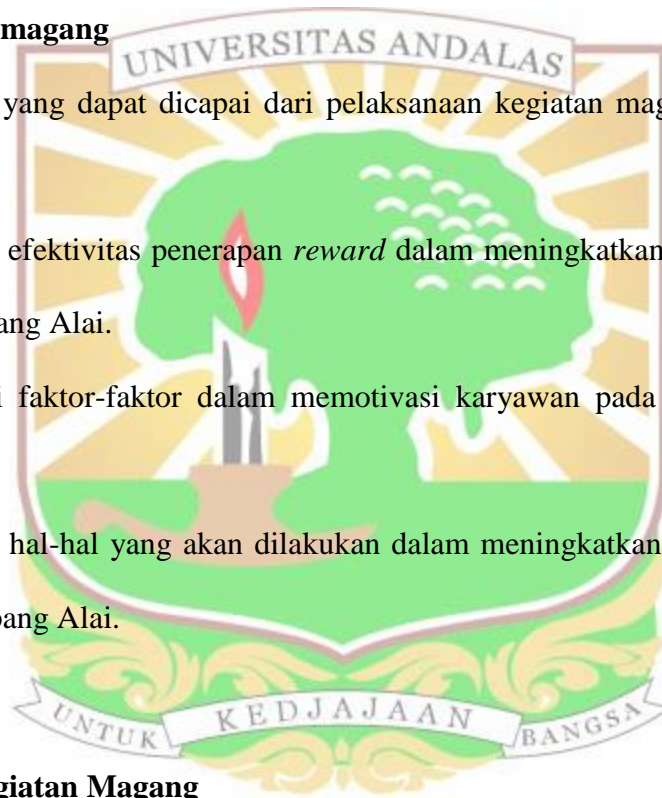
1. Bagaimanakah efektivitas penerapan *reward* dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT Pegadaian Cabang Alai?
2. Apakah yang mempengaruhi dalam memotivasi karyawan pada PT Pegadaian Cabang Alai?
3. Apakah yang dilakukan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT Pegadaian Cabang Alai?

### 1.3 Tujuan dan Manfaat

#### A. Tujuan Kegiatan magang

Adapun tujuan yang dapat dicapai dari pelaksanaan kegiatan magang ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui efektivitas penerapan *reward* dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT Pegadaian Cabang Alai.
2. Untuk mengetahui faktor-faktor dalam memotivasi karyawan pada PT Pegadaian Cabang Alai.
3. Untuk mengetahui hal-hal yang akan dilakukan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Alai.



#### B. Manfaat Dari Kegiatan Magang

Penulis berharap agar penulisan akhir ini dapat memberikan kontribusi untuk berbagai pihak, diantaranya yaitu:

##### a. Bagi Penulis

Manfaat penulis ini selain untuk melatih dalam karya tulis, penulis juga dapat membandingkan ilmu yang diperoleh selama perkuliahan dengan penerapannya pada Instansi yang bersangkutan.

b. Bagi Instansi Terkait

Manfaat yang diperoleh dari penulisan ini diharapkan dapat menjadi masukan berupa uraian pembahasan dengan saran yang layak dipertimbangkan oleh instansi yang bersangkutan.

c. Bagi Akademik

Manfaat dari penulisan ini menjadi dokumen akademik yang berguna untuk dijadikan acuan bagi aktivitas akademik di perguruan tinggi.

d. Bagi Masyarakat

Untuk menambah wawasan masyarakat tentang manfaat *reward* dalam memotivasi karyawan.

e. Bagi Pembaca

Diharapkan dapat menambah informasi, memperluas ilmu pengetahuan dan wawasan mengenai manfaat *reward* dalam memotivasi karyawan.

#### 1.4 Tempat dan Waktu Magang

Magang atau kuliah kerja praktek ini dilaksanakan di PT Pegadaian Cabang Alai yang beralamat di Kota Padang, selama 40 (empat puluh) hari kerja. Mulai tanggal 4 Februari 2019 sampai dengan 1 April 2019.

#### 1.5 Sistematika Penulisan

Adapun sistematika dalam penulisan tugas akhir ini dibagi menjadi 5 bab yang mana masing-masing bab akan diuraikan sebagai berikut :

#### BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini akan diuraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematika penulisan tugas akhir.



## **BAB II            LANDASAN TEORI**

Pada bab ini berisi pembahasan tentang pengertian *reward*, bentuk-bentuk *reward* , faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian *reward*, pengertian motivasi, teori-teori motivasi, prinsip-prinsip motivasi, langkah-langkah motivasi, tujuan motivasi, pengertian kinerja karyawan, dan penilaian kinerja.

## **BAB III   GAMBARAN UMUM**

Pada bab ini membahas tentang gambaran Umum PT Pegadaian Cabang Alai dan Penerapan *reward* yang digunakan untuk memotivasi karyawan agar menghasilkan kinerja yang lebih baik pada PT Pegadaian Cabang Alai.

## **BAB IV   PEMBAHASAN**

Yang berisikan tentang pembahasan penerapan *reward* untuk memotivasi karyawan sehingga menghasilkan kinerja yang lebih baik serta mampu menciptakan SDM yang berkualitas.

## **BAB V   PENUTUP**

Pada bab ini berisi tentang kesimpulan dari penerpan *reward* dalam memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya dan saran yang dapat diberikan pada PT Pegadaian Cabang Alai.

